



MUNICÍPIO DE CAMINHA

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JÚRIDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO (TOPÓGRAFO)

ATA Nº1

Aos vinte e cinco dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e cinco, o júri do procedimento concursal em epígrafe, constituído pela Presidente do Júri João Augusto da Cruz Brás, Chefe de Divisão de Urbanismo e Obras Públicas, pelo 1.º Vogal efetivo Luís Miguel Ferreira Araújo, Técnico Superior, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos e pela 2.ª Vogal efetiva Paula Cristina Valença Dias, Técnica Superior, reuniu com o objetivo de fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valoração final de cada método de seleção bem como definir os critérios de desempate, tendo sido deliberado o seguinte:

1. Métodos de seleção

Nos termos do artigo 36.º da Lei do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugado com os artigos 17º e 18.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios e um facultativo.

1.1. Para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de requalificação que imediatamente antes, tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal, exceto quando, nos termos do n.º 3 do artigo n.º 36º da LTFP, os afastem por escrito, caso em que se lhes aplica os métodos de seleção dos



Handwritten signature in blue ink.

MUNICÍPIO DE CAMINHA

demais candidatos, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento serão os abaixo indicados:

a) Avaliação curricular (AC) – Com uma **ponderação de 60%**, visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

A avaliação curricular (AC), será expressa numa escala de 0 a 20 valores com a valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros:

1) Habilitação académica (HA) – O grau de habilitação académica será considerado nos seguintes termos:

- Habilitação académica correspondente ao grau de complexidade funcional exigido para a categoria a concurso (12.º ano de escolaridade), ou superior - 20 valores

2) Formação Profissional (FP) – Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional que resultem de direto interesse ou relevantes para o exercício das atividades ou funções específicas de trabalho a ocupar, não podendo a pontuação total a atribuir a este fator ser superior a 20 valores.

Só serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, emitido por entidade certificada, que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data da realização da mesma, atribuindo-se a seguinte valoração:

Sem participação em ações de formação – 5 valores

Até 35 horas de formação – 10 valores

De 36 até 70 horas de formação – 12 valores

De 71 até 100 horas de formação – 14 valores

De 101 até 200 horas de formação – 16 valores

De 201 até 250 horas de formação – 18 valores

Mais de 250 horas de formação – 20 valores



MUNICÍPIO DE CAMINHA

Handwritten signature in blue ink, possibly reading 'M. P. f.'.

O júri deliberou considerar que nas situações em que a duração da formação é expressa em dias, um dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.

3) Experiência Profissional (EP) - Será apenas considerado o exercício de atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração:

Sem experiência Profissional – 8 valores;

Entre 1 a 10 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho – 12 valores;

Mais de 10 anos e inferior ou igual a 15 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho – 16 valores;

Mais de 15 anos e inferior ou igual a 20 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho – 18 valores;

Superior a 20 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho – 20 valores;

4) Avaliação de desempenho (AD) – Apenas será considerada a avaliação de desempenho relativa ao último biénio em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às os postos de trabalho a ocupar, atribuindo-se a seguinte valoração:

Desempenho inadequado – 4 valores

Desempenho adequado – 12 valores

Desempenho relevante – 16 valores

Desempenho excelente – 20 valores

Para os/as candidatos/as, que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, serão considerados 12 valores.



MUNICÍPIO DE CAMINHA

Km
219
f.

A Avaliação Curricular será ponderada de acordo com a fórmula a seguir indicada:

$$AC = (HL \times 30\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 30\%) + (AD \times 10\%)$$

Sendo que:

AC = avaliação curricular

HL = habilitações literárias

FP = formação profissional

EP = experiência profissional

AD = avaliação de desempenho

Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato/a em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

b) Entrevista de avaliação de competências (EAC) – Com uma **ponderação de 40%**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliado numa escala de 0 a 20 valores.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração até 30 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido, considerando para o efeito as seguintes competências:

- **Realização e Orientação para Resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;
- **Análise da informação e sentido crítico:** Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados, relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.



MUNICÍPIO DE CAMINHA

- **Adaptação e Melhoria Contínua:** Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica.
- **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável;
- **Relacionamento Interpessoal:** Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;
- **Trabalho de equipa e cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.
- **Conhecimentos e experiência:** Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades;

O Júri fará a avaliação de cada uma das competências definidas, de acordo com a seguinte valoração:

4 valores – Não evidencia possuir a competência

8 valores – Evidencia possuir a competência a um nível reduzido

12 valores – Evidencia possuir a competência a um nível suficiente

16 valores – Evidencia possuir a competência a um nível elevado

20 valores – Evidencia possuir a competência a um nível excelente

A Classificação final no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências é expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da média aritmética simples da valoração dada pelos elementos do júri, considerando-se a valoração até às centésimas.

c) Avaliação psicológica (AP) - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referências o perfil de competências previamente definido.



MUNICÍPIO DE CAMINHA

Handwritten signature in blue ink, possibly reading 'Mig' followed by a flourish.

Na avaliação psicológica será garantida a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto/a e Não Apto/a, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham uma menção classificativa de Não apto/a neste método de seleção.

A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou do Núcleo de Avaliação Psicológica da entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade.

1.2. Para os demais candidatos os métodos de seleção a aplicar serão:

a) Prova de conhecimentos (PC)- Com uma **ponderação de 70%**, destinada a avaliar as competências necessárias para o exercício da função, os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa e será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas.

A prova de conhecimentos (PC), incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e específica, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, de realização individual, revestirá a forma escrita, efetuada em suporte de papel e terá a duração de 90 minutos.

A prova de conhecimentos será composta por 2 grupos:

Grupo I e II

Grupo I – Composto por questões de resposta fechada (escolha múltipla), devendo ser assinalada apenas uma resposta de entre as respostas possíveis em cada questão;



MUNICÍPIO DE CAMINHA

Grupo II – Composto por questões de resposta verdadeiro ou falso, devendo ser assinalada a resposta correta;

As respostas às questões do grupo I serão avaliadas nos seguintes termos:

- Assinala a alínea correta e indica corretamente o(s) diploma(s) legal, o(s) artigo(s) e alínea(s) aplicável – 2 valores;
- Assinala a alínea correta e indica de forma parcialmente correta o(s) diploma(s) legal, o(s) artigo(s) e alínea(s) aplicável – 1 valor;
- Assinala a alínea incorreta ou assinala a alínea correta, mas não indica corretamente o(s) diploma(s) legal, o(s) artigo(s) e alínea(s) aplicável – 0 valores;

As respostas às questões do grupo II serão avaliadas nos seguintes termos:

- Assinala a alínea correta e indica corretamente o(s) diploma(s) legal, o(s) artigo(s) e alínea(s) aplicável – 1 valor;
- Assinala a alínea correta e indica de forma parcialmente correta o(s) diploma(s) legal, o(s) artigo(s) e alínea(s) aplicável – 0,5 valores;
- Assinala a alínea incorreta ou assinala a alínea correta, mas não indica corretamente o(s) diploma(s) legal, o(s) artigo(s) e alínea(s) aplicável – 0 valores;

Legislação necessária para a realização da prova:

- **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação:**
 - Parte II, Título I, Capítulo I, Secção II;
 - Parte II, Título II, Capítulo II, Secção II;
 - Parte II, Título IV, Capítulo V, Secção II e III;
- **Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código de Trabalho, na sua atual redação:**
 - Parte Geral, Título II, Capítulo II. Secção II, Subsecção X;



MUNICÍPIO DE CAMINHA

- **Regulamento Municipal da Urbanização e Edificação (RMUE)**, Regulamento n.º 709/2022, publicado no Diário da República, 2.ª série n.º 143 de 26/07/2022 e publicitado na página eletrónica do Município em www.cm-caminha.pt
- **Normas de Pedidos e de Instrução de Operações Urbanísticas em Formato Digital**, publicitado na página eletrónica do Município em www.cm-caminha.pt

Durante a realização da prova de conhecimentos de conteúdo de natureza genérica e específica, os candidatos poderão consultar os referidos diplomas apenas em suporte de papel, não sendo permitido a utilização de versões anotadas

Durante a realização da prova de conhecimentos não será permitida a utilização de telemóveis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado não autorizado.

Não será permitida a ausência temporária da sala, após o início da prova de conhecimentos. A desistência da prova de conhecimentos só pode ser manifestada pelos candidatos, decorridos 15 minutos sobre o início da prova.

b) Avaliação psicológica (AP) - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referências o perfil de competências previamente definido.

Na avaliação psicológica será garantida a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto/a e Não Apto/a, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham uma menção classificativa de Não apto/a neste método de seleção.

A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou do Núcleo de Avaliação Psicológica da entidade empregadora pública responsável pelo



MUNICÍPIO DE CAMINHA

recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade.

c) Entrevista de avaliação de competências (EAC) – Com uma **ponderação de 30%**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as consequências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliado numa escala de 0 a 20 valores.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração até 30 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido, considerando para o efeito as seguintes competências:

- **Realização e Orientação para Resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;
- **Análise da informação e sentido crítico:** Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados, relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.
- **Adaptação e Melhoria Contínua:** Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica.
- **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável;
- **Relacionamento Interpessoal:** Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;
- **Trabalho de equipa e cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.
- **Conhecimentos e experiência:** Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades;



MUNICÍPIO DE CAMINHA

Handwritten signature in blue ink.

O Júri fará a avaliação de cada uma das competências definidas, de acordo com a seguinte valoração:

4 valores – Não evidencia possuir a competência

8 valores – Evidencia possuir a competência a um nível reduzido

12 valores – Evidencia possuir a competência a um nível suficiente

16 valores – Evidencia possuir a competência a um nível elevado

20 valores – Evidencia possuir a competência a um nível excelente

A Classificação final no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências é expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da média aritmética simples da valoração dada pelos elementos do júri, considerando-se a valoração até às centésimas.

2. Orientações comuns a aplicar na seleção

Os métodos de seleção serão avaliados numa escala de 0 a 20 valores, com exceção do método de seleção por avaliação psicológica, avaliada através da menção classificativa Apto ou Não Apto. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório, considerando-se excluído/a o/a candidato/a que não compareça à realização de um dos métodos de seleção na data e hora para a qual foi notificado ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores em algum dos métodos ou obtenha uma menção classificativa de Não Apto na avaliação psicológica, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte, nos termos do 4º do artigo 21.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

3. Ordenação final e critérios de desempate

a) A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.



MUNICÍPIO DE CAMINHA

Assim, a ordenação final será efetuada da seguinte forma:

- Para os candidatos/as que se enquadram no ponto 1.1. a classificação final será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{OF} = 60\% \text{ AC} + 40\% \text{ EAC}$$

Em que:

OF = Ordenação final;

AC = Avaliação curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências.

- Para os candidatos/as que se enquadram no ponto 1.2. a classificação final será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{OF} = 70\% \text{ PC} + 30\% \text{ EAC}$$

Em que:

OF = Ordenação final;

PC = Prova de conhecimentos;

EAC = Entrevista de avaliação de competências.

b) Deliberou o júri, por unanimidade, que em caso de igualdade de classificação na lista de ordenação final entre os candidatos, aplicam-se os critérios previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e subsistindo o empate, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso e candidato/a com habilitação literária superior.

4. Disposições finais

As notificações serão efetuadas preferencialmente através de correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1, do artigo 112º, do Código do Procedimento



MUNICÍPIO DE CAMINHA

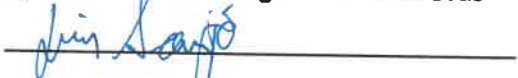
Administrativo. A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será a constante do formulário de candidatura.

Nada mais havendo a tratar no que se refere a este concurso, foi lavrada a presente ata, a qual, depois de lida e considerada conforme, é assinada e rubricada pelos presentes.

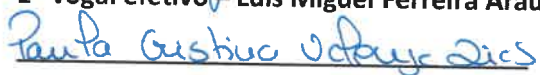
O júri,



Presidente – João Augusto da Cruz Brás



1º vogal efetivo – Luís Miguel Ferreira Araújo



2º vogal efetivo – Paula Cristina Valença Dias